



Piano Azioni Positive Triennio 2019/2021

[art. 48 D.Lgs n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”]

Premessa

Nell’ambito delle finalità espresse dal D.Lgs 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate **azioni positive** per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente **Piano di azioni positive per il triennio 2019-2021**.

Il suddetto Piano costituisce il principale strumento previsto dal D.lgs 198/06 per realizzare gli obiettivi sopra illustrati. Il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” impone infatti a tutti i comuni la predisposizione di Piani di azioni positive di durata triennale, per l’attuazione di politiche di genere e di tutela delle lavoratrici, nell’ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, volti a garantire l’efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare politiche di genere nelle pubbliche amministrazioni significa, quindi, innalzare il livello dei servizi e rispondere meglio ai bisogni degli utenti.

Il Presente Piano di Azioni positive, che avrà una durata triennale, vuole essere uno strumento semplice e operativo, che faciliti l’attuazione concreta di un’ottica di genere alla quotidiana attività dell’Ente.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti all’Amministrazione comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Situazione attuale

L’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 30/11/2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Personale dipendente distinto per genere: 2018			
	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato tempo pieno	26	21	47
A tempo indeterminato part time	2	5	6
Tipologie speciali tempo. Det. (art. 110 e 90 D.Lgs. 267/00)	2	1	3
TOTALE	30	27	57

I dati evidenziano una sostanziale parità fra i generi; pertanto si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Per quanto riguarda invece gli **organi elettivi**, si registra ancora una prevalenza della presenza maschile su quella femminile:

- Sindaco: uomo
- Consiglio comunale: Donne: 4 e Uomini: 12
- Giunta comunale: Donne: 2 e Uomini: 3.

Nel corso di vigenza del precedente Piano delle Azioni positive, adottato con Deliberazione GM n. 49 del 23/06/2016, è stato garantito il rispetto del Piano stesso ed in particolare delle normative sulla tutela della maternità, sulla partecipazione alla formazione/qualificazione, e sulla composizione delle commissioni di concorso per le procedure selettive svolte.

Nello stesso periodo non si sono verificati episodi e/o segnalazioni in merito a violazioni del Piano stesso.

Si ritiene pertanto di mantenere i medesimi obiettivi e Azioni Positive già adottati, integrandoli opportunamente con ulteriori azioni che vadano nel senso della rimozione degli ostacoli all'esercizio delle pari opportunità.

Da rilevare che nel corso del triennio 2015-2017 l'Amministrazione Comunale ha dato corso alle procedure selettive per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale che, effettuata dopo molti anni, ha interessato complessivamente per i tre anni un totale di 64 dipendenti partecipanti, ed è stata attribuita a 44 dipendenti, 24 donne e 20 uomini, in sostanziale parità di

genere.

L'orario di lavoro/servizio, così come articolato, garantisce un margine di flessibilità molto ampio e ritenuto congruo alle esigenze dei dipendenti.

Inoltre, ai dipendenti che hanno richiesto una variazione di orario per esigenze familiari, è stato autorizzato un orario diversificato.

Si rileva positivamente anche la concessione, ad alcuni dipendenti che ne hanno fatto richiesta, dei benefici previsti dal D.lgs. 80/2015, in materia di congedo parentale ad ore e di prolungamento del periodo di fruizione del congedo parentale dagli 8 ai 12 anni del figlio/a.

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di continuare a perseguire nell'arco del prossimo triennio sono:

1. garantire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni, anche attraverso il rilevamento delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori in relazione ai carichi di lavoro, alle mansioni attribuite e alle attitudini proprie delle lavoratrici e dei lavoratori;
2. assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, agevolando la partecipazione delle donne lavoratrici a percorsi di qualificazione professionale;
4. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
5. promuovere la sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
6. aumentare la coesione interna del personale;
7. aumentare la conoscenza del territorio, dal punto di vista ambientale, artistico, architettonico e culturale, da parte dei dipendenti;

Azioni positive

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da mantenere e/o attivare:

1. assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento;
3. prevedere la programmazione di incontri di formazione e di lavoro compatibilmente con le esigenze personali e famigliari dei lavoratori che devono parteciparvi;
4. favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune createsi;
5. garantire altresì, al rientro lavorativo di cui al punto precedente, le medesime mansioni svolte prima del collocamento in congedo/assenza;
6. sperimentare temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze dovute a comprovata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori;
7. in sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
8. raccolta sistematica di dati interni all'ente che abbiano attinenza con lo sviluppo delle pari opportunità: statistiche del personale, trattamenti economici, tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali, etc.;
9. analisi della fattibilità del telelavoro, anche in forma sperimentale, secondo i criteri stabiliti dalla L. 191/1998, e dalla direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
10. adeguamento dell'orario di lavoro previsto dal Contratto decentrato integrativo anno 2018 sulla base dei principi e criteri definiti nel presente Piano delle Azioni Positive;



11. attività culturali e di conoscenza del territorio organizzate dell'Amministrazione e riservate ai dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro;
12. somministrazione di specifici questionari finalizzati a rilevare le esigenze e eventuali problematiche dei dipendenti sul luogo di lavoro e successiva analisi delle risultanze dalle quali potranno derivare proposte di miglioramento e di organizzazione.

Durata del Piano, pubblicazione e diffusione

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Sarà realizzata un'apposita linea grafica per favorire la conoscenza del CUG fra i dipendenti, prevedendo anche dei recapiti specifici.